

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN  
CV. HAYATI PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Jurusan  
Bimbingan dan Konseling Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



**FERAWATI**

**72521/2006**

**Psikologi A**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2011**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

### **HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CV. HAYATI PADANG**

Nama : Ferawati  
BP/NIM : 2006/72521  
Program Studi : Psikologi  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2011

Disetujui Oleh

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dra. Zikra, M.Pd., Kons.  
NIP. 19591130 198503 2 003

Nurmina, S.Psi., M.A., Psi.  
NIP. 19741110 200112 2 001

## **PENGESAHAN**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan  
Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Hayati Padang.**

Nama : Ferawati

BP/NIM : 2006/72521

Program Studi : Psikologi

Jurusan : Bimbingan dan Konseling

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2011

### **Tim Penguji**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Ketua	Dra. Zikra, M.Pd., Kons.	1. _____
2. Sekretaris	Nurmina, S.Psi., M.A., Psi.	2. _____
3. Anggota	Drs. Taufik, M.Pd., Kons.	3. _____
4. Anggota	Mardianto , S.Ag., M.Si	4. _____
5. Anggota	Yolivia Irna Aviani, S.Psi., M.Psi., Psi.	5. _____

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2011

Yang menyatakan,

Ferawati



## ALLHAMDULILLAHIROBBIL'ALAMIN

Puji syukur dari hati yang terdalam dan setulusnya kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia Nya jualah skripsi ini dapat diselesaikan. Tak lupa shalawat dan beriring salam untuk nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan (*jahiliyah*) ke alam terang benderang seperti saat ini.

Perjuangan yang melelahkan, air mata yang meleleh dan raga yang penat hanya akan menjadi saksi bisu atas sebuah karya kecil ini. Hidup adalah perjuangan dan life is never flat.....itu lah yang ada dalam pembuatan skripsi ini. Namun, itu semua sirna kala skripsi ini dapat diselesaikan. Dan ku persembahkan karya kecil ku ini untuk orang-orang yang selalu mencintai, menyayangi dan memberikan dukungan kepada ku (baik sprituil, moril dan materil), yaitu:

### KEPADA KELUARGA KU

Ayahanda ku tercinta dan tersayang (Bapak Hamidi R.M.....terimakasih papap coz selalu memberikan dukungan yang tak henti-hentinya kepada anak mu ini yang lebih sering mengecewakan mu.....maaf ya papap q tersayang), ibunda ku tercinta dan tersayang (Ibu Ernisma.....terimakasih mamam coz selalu memberikan kesejukan di kala anak mu ini gundah gulana.....maaf ya mam iya jadi nggak bisa bantu beres-beres rumah saat merampungkan skripsi ini). Tanpa perjuangan, kasih sayang dan pengorbanan beliau, aku tak kan berarti apa-apa dan tak sanggup menjalani semuanya.....love u pap & mam....semoga karya kecil ku ini juga berarti bagi kalian.

Untuk abang-abang ku tercinta, abang Feriyanto (bang i) dan abang Firmansyah Putra (bang ir).....terimakasih abang-abang ku atas dukungan materil dan moril yang kakanda-kakanda berikan kepada ku sehingga adik kalian ini dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kakanda juga bahagia atas keberhasilan adinda kalian ini (love u all my lovely bro).

Untuk saudara-saudara ayahanda ku yang telah memberikan dukungan materil, moril dan sprituil (terutama dukungan berupa materil....^\_^) yaitu Ca'ni (di Kayu Aro), Pak Etek Oyon (di Medan), Cetek (di Pekanbaru), Pak Uncu (di Padang), Pak Jon (di Kayu Aro), Pak Dang (di Batam), Uni Ninit (di Pangkalan), terimakasih yang terdalam dan setulus-tulusnya untuk kalian karena telah memberikan dukungan kepada ku. Hanya karya kecil ini yang dapat ku persembahkan atas kemuliaan hati yang kalian berikan. Maaf telah membuat kalian kecewa karena tidak bisa tepat waktu skripsi ini diselesaikan. Semoga

*kebaikan beliau-beliau dibalas oleh Allah, dilimpahkan rahmat dan karunia Nya serta selalu dalam lindungan Nya. Amin ya Rab.*

*Untuk keluarga di air tawar.....terimakasih mak unang, tante Linda, Uni Dina dan Edo atas tumpangan sementara dari kepenatan kampus di rumahnya. Untuk ni Dewi.....terimakasih Uun atas sarannya dan bantuannya dalam pelajaran singkat mengenai perkuliahan serta bimbingannya waktu pendaftaran iya pertama kali.*

#### KEPADA STAF PENGAJAR

*Untuk Ibu Dra. Zikra, M.Pd., Kons., dan Ibu Nurmina, S.Psi., M.A., Psi., selaku pembimbing yang telah membimbing dalam penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir sehingga skripsi ini bisa diselesaikan. Maaf ananda membuat Ibunda-ibunda kesal, marah dan jengkel selama bimbingan skripsi ini. Semoga kebaikan dan ketulusan Ibunda-ibunda di balas oleh Allah SWT, dilimpahkan rahmat dan karunia Nya serta selalu dalam lindungan Nya. Amin.*

*Untuk Bapak Dr. Afif Zamzami dan Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si., yang telah mengusahakan kami untuk bisa ujian kompre di Padang, dan juga selalu memberikan dukungan kepada anak-anak didiknya. Maaf terkadang kami malah membuat Bapak-Bapak semakin pusing dan capek. Dan juga buat Bapak Mardianto, S.Ag., M.Si., terimakasih atas pinjaman buku dan feedback yang Bapak berikan dalam penulisan skripsi ini. Semoga Bapak jadi ke Malaysia nya, amin. Dan semoga kebaikan dan ketulusan Bapak-Bapak di balas oleh Allah SWT, dilimpahkan rahmat dan karunia Nya serta selalu dalam lindungan Nya. Amin.*

*Untuk Bapak Drs. Taufik, M.Pd., Kons., terimakasih Bapak atas feedback, sharing dan pinjaman bukunya ya Bapak. Semoga kebaikan dan ketulusan Bapak di balas oleh Allah SWT, dilimpahkan rahmat dan karunia Nya serta selalu dalam lindungan Nya. Amin.*

*Seluruh Dosen Prodi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling, yang telah memberikan ilmu-ilmunya kepada ku selama 4,5 tahun ini. Dan juga untuk staf Tata Usaha Prodi Psikologi, Ibu Zuyetti, S.Pd., M.Pd., terimakasih Ibu atas bantuannya demi kelancaran penyelesaian skripsi ini.*

#### SPECIALLY THANKS FOR:

*Untuk yang telah mengisi hari-hari ku atas nama cinta dua insan di dunia selama 3,5 tahun lebih ini, mylovelysweettyhero (abangciwela), terimakasih ya akang atas bantuannya selama ini (baik semasa kuliah maupun dalam penyelesaian skripsi ini) dan selalu ada dalam suka dan duka kisah hidup iya. Maaf ya akang jika akang selalu jadi katarsis nya iya, di marah-marahin, di jutek in selama ini. Memiliki mu membuat ku sadar bahwa indah nya di cintai oleh seseorang itu dengan tulus....cuit2...(wah....kayaknya da yang triple ne buat kado nya...hehehehehe). Serta buat keluarganya akang (papa & mama bg, devi) yang juga telah memberikan dukungan kepada iya. Semoga kebaikan dan ketulusan kalian di balas oleh Allah SWT, dilimpahkan rahmat dan karunia Nya serta selalu dalam lindungan Nya. Amin.*

*For all of my friends...my best friend....*

*Rahani Tweentissia Melisya (maap bo'kalo salah nama nya ya,hehehe),,,sahabat seperjuangan ku untuk pertama kali dalam rangkaian cerita "marantau"kecil-kecilan dalam sisi hidup ku. Buat keluarga anit (Papa, Mama, Kakek anit) yang telah memberikan tumpangan perdana dalam rangka "merantau"kecil-kecilan itu(hehehe...) dan terimakasih juga ya bo'atas tumpangan buat ngolah datanya di rumah loe.*

*Onita Marpaung (juga jadi notulen ku saat seminar proposal....terimakasih "wanita seksi ku" yang telah menyempatkan diri untuk menjadi notulen ku di tengah-tengah kesibukkan karir mu waktu itu, ahay,hehehe) dan Silva Frizka Yanti Gultom,,,sobat-sobat ku yang telah mengisi hari-hari ku selama 4 tahun ini. Buat Ibu Kos ku, Ibu Ulzaimar (Buk Ima) yang telah menjaga dan mendidik kami selayaknya anak kandung sendiri. Maaf ya bukh, Fera selama ini ada membuat Ibuk marah, kesal dan jengkel. Ibuk mengajarkan Fera, sisi lain dari kehidupan ini, terimakasih Ibuk ku tercinta.*

*Buat anak kosan Buk Ima: Ilit (yang super duper bohay dan dong2 nya....celotehan nya Mantrab neng...lanjutkan!!!!), Irma (yang selalu sibuk dengan Lapy di atas kasur nya dan jago masak, cuit2), Elifcefinna (yang selalu berkarir tanpa henti, salut buat ke"tagok"an ina ya, ehem2), dan Putri Ayu Sutanti (yang selalu terdepan dalam melangkah....ahay).....thenx all atas sebuah kisah klasik untuk masa depan yang kalian torehkan di diary hidup ku.*

*Untuk Kak Ledi Soviana (terimakasih banyak kak atas kiriman referensinya dan juga transletan abstraknya.....terimakasih banyak dari hati yang paling tulus kak). Dan untuk Kak Nelly Hamellya (terimakasih ya kakak ku yang telah mendengarkan curhat ku di tengah guncangan mengenai penolakan perusahaan itu...hehehehe.....and also terimakasih atas semangat yang diberikan). Semoga kebaikan dan ketulusan kakak-kakak di balas oleh Allah SWT, dilimpahkan rahmat dan karunia Nya serta selalu dalam lindungan Nya. Amin.*

*Buat Rio Yunaldi (papi).....terimakasih banyak telah meng" hunting" buku referensi ku ini di Bandung dan sudah rela meminjamkan duit..hehehe...*

*Buat Bundo (Zulfa Syahri, hayo bu2n berjuang...fighthing!!!), Mami (Resty Amalia, yang telah menjadi notulen ku saat ujian kompre), Sri Desy Fajria dan Silvia Pramitha (yang telah membuatkan surat izin penelitian ini), Sindi Adnesia (atas info nya selama konsul), Zulita, S.Psi., (yang telah menemani untuk mencari tempat penelitian setelah di reject oleh "PT. X" itu...thenx u soo much y Jupe), Rugaya N. H (atas kelancaran administrasi selama ini.....khususnya mengenai bayar-membayar), Hari Kurniawan (atas tumpangan untuk menjeput LHS,hehehe), tim seperjuangan ketika seminar proposal dan ujian skripsi (terimakasih atas kerjasamanya yach) dan kelompok magang ku (Oza Hidayati, Ramadhani Pulungan dan Laurent Irma Naldi) serta seluruh warga penghuni Psikologi A'06 dan Psikologi B'06. Terimakasih atas kebersamaannya.*

*Buat tempat penelitian ku, CV. Hayati Padang, yang telah memberikan izin untuk penelitian setelah perjuangan yang melelahkan setelah di tolak oleh "Pt. X" tersebut. Semoga penelitian ini juga bermanfaat bagi CV. Hayati.*

*Buat teman-teman ku ex. SMA ( Rita, Adex Zhurri, Devi dan Detha ) and also  
buat sahabat sejati ku Sicilia Arinta. I miss u girls....terimakasih atas  
penerimaan persahabatannya selama ini yang telah memberikan aku sedikit celah  
di hati kalian untuk sebuah kata yang dinamakan persahabatan.  
Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah  
membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.  
Karya kecil ku ini tidaklah cukup mengungkapkan perasaan yang terdalam aku  
rasakan atas bantuan, perhatian, kasih sayang yang kalian berikan.  
Semoga kebaikan dan ketulusan kalian di balas oleh Allah SWT, dilimpahkan  
rahmat dan karunia Nya serta kita semuanya selalu dalam lindungan Allah  
SWT. Amin.*

*"If the mind keeps thinking you've had enough  
But the heart keeps telling you don't give up  
Who are we to be questioning, wondering what is what Don't give up  
THROUGH IT ALL, JUST STAND UP!"*

*By: ferawati\_('06)*



## ABSTRAK

Nama : Ferawati.  
Judul : Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Hayati Padang.  
Pembimbing 1 : Dra. Zikra, M.Pd., Kons.  
Pembimbing 2 : Nurmina, S.Psi., M.A., Psi.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pekerja di Indonesia, khususnya pada karyawan perusahaan swasta. Rendahnya komitmen ini menyebabkan orang tidak akan pernah puas akan pekerjaan yang dikerjakannya sehingga selalu mencari tempat kerja yang baru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling* dalam pemilihan subjek penelitian. Subjek penelitian adalah karyawan CV. Hayati Padang berjumlah 55 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ( $r = 0.592$ ,  $p = 0.000$ ). Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian ini diharapkan pihak perusahaan CV. Hayati Padang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja.

## **ABSTRACT**

Name : Ferawati.  
Title : The Relationship between Organizational Commitment with Job Satisfaction of Employees with CV. Hayati Padang.  
Advisor 1 : Dra. Zikra, M.Pd., Kons.  
Advisor 2 : Nurmina, S. Psi., M.A., Psi

The phenomena that occur in the field showed low organizational commitment which is owned by the employees in Indonesia, especially in private companies. Low commitment cause people will never be satisfied with the job they was doing so they always looking for new job. This study purposed to determine that the relationship between organizational commitment with job satisfaction in employees. The hypothesis of this study was relationship between organizational commitment and job satisfaction.

The research instrument used the scale of organizational commitment and job satisfaction scale. This research used purposive random sampling technique in the selection of research subjects. The subjects were employees of CV. Hayati Padang numbered 55 employees. Analysis of the data used the correlation analysis karl person.

The results showed that was a very significant positive correlation between organizational commitment with job satisfaction ( $r = 0.592$ ,  $p = 0.000$ ). Based on this result conclusion of this research was the higher the organizational commitment will follow with higher the level of job satisfaction. Conversely, the lower the organizational commitment it will lower the job satisfaction of employees. Based on the findings of this study, researchers expected the company CV. Hayati Padang can increase organizational commitment and job satisfaction of their employees.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction.

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. Hayati Padang”. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2011 kepada Karyawan CV. Hayati Padang pusat.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Firman, MS, Kons., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Daharnis, M.Pd., Kons., dan Bapak Drs. Erlamsyah, M.Pd., Kons., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Afif Zamzami, M.Psi., dan Mardianto, S.Ag.,M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling. Terima kasih atas dukungan, layanan dan perhatian yang bapak berikan.
4. Ibu Dra. Zikra, M.Pd.,Kons selaku Pembimbing I dan penguji seminar proposal penelitian peneliti, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran dan pengarahan dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.

5. Ibu Nurmina, S.Psi.,MA.,Psi. selaku Pembimbing II dan Pembimbing Akademis (PA) serta Pembimbing proposal penelitian peneliti, yang telah banyak memberikan sumbangan pikiran, bimbingan serta pengarahan, mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya penyusunan skripsi serta memberikan pengarahan mengenai perkuliahan selama ini.
6. Bapak/ Ibu penguji seminar proposal dan ujian skripsi yang telah memberikan masukan berharga guna memperoleh kesempurnaan skripsi ini serta telah meluangkan waktu untuk men-*judge* skala peneliti yaitu Bapak Drs. Taufik M.Pd., Kons., Bapak Mardianto S.Ag., M.Si., dan Ibu Yolivia Irna Aviani S.Psi., M.Psi., Psi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Prodi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
8. Ibu Zuyetti, S.Pd., M.Pd., selaku staf Tata Usaha (TU), yang telah membantu peneliti dalam pembuatan surat-menyurat selama ini, khususnya untuk kelancaran penelitian ini.
9. Bapak H. Jefri Ali selaku Direktur CV. Hayati dan staf HRD CV.Hayati Padang yaitu Bapak Kepala HRD Ronal Prawira SE, Akt, MSi, Bapak Ricky, Ibu Yessy, semua Kepala Pos CV. Hayati Kota Padang dan Bapak Yance serta semua karyawan CV. Hayati Padang yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data.
10. Orang tua tercinta (Ayahanda Hamidi R.M dan Ibunda Ernisma) yang telah memberikan dorongan baik materil maupun spiritual tanpa mengenal

lelah dan waktu serta mengiringi do'a, kesabaran dan ketulusan hingga peneliti dapat menyelesaikan studi.

11. Teman-teman yang telah menjadi notulen peneliti saat seminar proposal dan saat ujian skripsi yaitu Onita Marpaung dan Resty Amalia.

12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2006, kakak-kakak angkatan 2005 dan adik-adik angkatan 2007 serta 2008 Program Studi Psikologi atas kebersamaannya dan bantuannya selama perkuliahan, khususnya selama penyelesaian skripsi ini. Serta semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu peneliti mengharapkan masukan berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Atas kritikan dan saran dari pembaca peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Selanjutnya peneliti mendo'akan semoga Allah SWT membalas setiap bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, Amin.

Padang, Januari 2011

Peneliti

**Ferawati**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Asumsi Dasar .....	10
F. Tujuan Penelitian .....	11
G. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja .....	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2. Dimensi Kepuasan Kerja .....	15
3. Komponen-Komponen Kepuasan Kerja .....	17
4. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja .....	18
5. Dampak Kepuasan Kerja .....	20
B. Komitmen Organisasi.....	21
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	21
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	23
3. Komponen-Komponen Komitmen Organisasi.....	25
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	27
5. Proses Pembentukan Komitmen Organisasi .....	30
C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	31
D. Kerangka Konseptual .....	34
E. Hipotesis.....	36

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	37
B. Variabel Penelitian.....	37
1. Identifikasi Variabel.....	37
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Skala Komitmen Organisasi.....	40
2. Skala Kepuasan Kerja .....	41
3. Penyusunan Instrumen .....	42
4. Kisi – Kisi Instrumen .....	43
E. Prosedur Penelitian .....	44
1. Persiapan Penelitian .....	45
2. Pelaksanaan Penelitian .....	45
F. Validitas dan Reliabilitas .....	46
1. Validitas .....	46
2. Reliabilitas .....	47
G. Teknik Analisis Data.....	50

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian.....	51
1. Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik Komitmen Organisasional .....	52
2. Rerata Empiris dan Hipotetik Kepuasan Kerja .....	53
B. Analisis Data .....	55
1. Uji Normalitas Sebaran .....	55
2. Uji Linearitas Hubungan .....	56
3. Uji Hipotesis .....	56
C. Pembahasan.....	57

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan ..... 65

B. Saran..... 66

DAFTAR PUSTAKA ..... 68

LAMPIRAN..... 72



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Tabel Rincian Sampel .....	40
3.2. Tabel Blue Print Skala Komitmen Organisasi .....	43
3.3. Tabel Blue Print Skala Kepuasan Kerja .....	44
3.4. Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian .....	47
3.5. Tabel Data Aitem Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Komitmen Organisasi .....	48
3.6. Tabel Data Aitem Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja .....	49
4.1. Tabel Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja .....	51
4.2. Tabel Kategorisasi Interpretasi Skor Skala Komitmen Organisasi .....	53
4.3. Tabel Kategorisasi Interpretasi Skor Skala Kepuasan Kerja .....	54
4.4. Tabel Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
1. Data Skor Skala Komitmen Organisasi .....	72
2. Data Skor Skala Kepuasan Kerja .....	75
3. Skala Penelitian Uji Coba .....	78
4. Skala Penelitian Setelah Uji Coba .....	87
5. Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi .....	95
6. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	97
7. Statistik Deskriptif .....	101
8. Tabel Frekuensi Skala Komitmen Organisasi.....	102
9. Tabel Frekuensi Skala Kepuasan Kerja .....	103
10. Uji Normalitas .....	104
11. Grafik Komitmen Organisasi .....	105
12. Grafik Kepuasan Kerja.....	106
13. Uji Linearitas.....	107
14. Grafik Uji Linearitas .....	108
15. Uji Korelasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja .....	109
16. Uji Regresi .....	110
17. Surat Izin Penelitian dari Prodi Psikologi	
18. Surat Izin Telah Penelitian di CV. Hayati Padang	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Menurut Griffin (2004:414), sumber daya manusia penting bagi berfungsinya organisasi yang efektif. Efektifitas fungsi sumber daya manusia memiliki suatu dampak substansial pada kinerja laba perusahaan. Pada berbagai bidang khususnya berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya hal ini dikarenakan adanya interaksi antar individu itu sendiri pada organisasi maupun pada lingkungan fisik pekerjaannya.

Organisasi merupakan satu kesatuan individu yang saling berinteraksi (baik interaksi individu dengan lingkungan sosialnya maupun interaksi dengan lingkungan fisik pekerjaannya), mempunyai visi dan misi yang sama dan berusaha mewujudkan visi dan misi tersebut dalam rangka mencapai kesejahteraan demi kepentingan bersama. Organisasi menurut Robbins (1995:4) adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas

dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan tertentu.

CV. Hayati adalah salah satu perusahaan yang dikelola keluarga yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua bermerk Honda yang merupakan dealer resmi motor Honda dari dua buah dealer resmi motor Honda untuk wilayah Sumatera Barat. CV. Hayati didirikan pertama kali pada tahun 1990 oleh Bapak H. Jefri Ali dan kemudian pada 17 Januari 2005 diresmikan sebagai *main dealer* Honda untuk wilayah Sumatera Barat.

Hasil penelitian Beckhard di Indonesia, banyak perusahaan keluarga yang hilang peredarannya ketika ditangani oleh generasi kedua. Sentra batik di Laweyan Solo, PT Mantrust, PT Pardedetex. Namun demikian, hal demikian tidak berlaku pada PT Gudang Garam karena memiliki pewaris yang berkompeten (Susanto, 2006:1). Perkembangan ke arah manakah CV. Hayati tergantung bagaimana pengelolaan sang pemilik baik dari segi finansial maupun dari segi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, yaitu berupa pengelolaan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

Pengembangan organisasi sangat diperlukan agar organisasi dapat mengatasi permasalahan eksternal maupun internal organisasi secara efektif dan dapat terus bereksistensi. Upaya untuk meningkat kemajuan dari organisasi tersebut, dalam mencapai tujuannya, dengan melihat kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam organisasi. Organisasi yang ingin maju dan berkembang tidak luput dari peran serta orang-orang yang ada di dalamnya.

Kerjasama, keuletan serta kesetiaan dalam bekerja merupakan faktor penting untuk kemajuan dari organisasi tersebut.

Upaya pengembangan organisasi agar dapat berjalan efektif dapat dimulai dari pemilihan sumber daya manusia yang berkompeten. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Yessy Ferwati, SE., staf HRD I, pada tanggal 5 Januari 2011 di kantor pusat CV. Hayati, mengemukakan bahwa ada dua cara dalam penerimaan karyawan yaitu berupa jalur formal dan informal. Jalur informal biasanya diperuntukkan bagi calon karyawan yang masih mempunyai hubungan kekeluargaan dengan pemilik dan biasanya ditempatkan di kantor pusat Padang. Jalur informal ini tidak lagi membutuhkan sebuah rangkaian tes dalam menempati posisi mereka. Sedangkan jalur formal diperuntukkan bagi calon yang berstatuskan non-keluarga atau umum.

Penyeleksian dilakukan oleh pihak HRD yaitu pada tahap awal hanya dilakukan wawancara. Adapun syarat penting dalam penerimaan karyawan adalah diutamakan bagi karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja, karena dengan begitu pihak CV. Hayati tidak perlu rumit lagi dalam menjelaskan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan baru tersebut. Setelah lolos dari tahap wawancara maka karyawan akan bekerja dengan berstatuskan sebagai karyawan kontrak selama satu tahun. Jika penilaian kerja si karyawan baik maka si karyawan akan diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap, yaitu dengan cara mengikuti tes psikologi yang bekerjasama dengan lembaga psikologi yang ada di Sumatera Barat. Namun jika kinerja si karyawan tidak efisien maka akan terjadi pengakhiran kontrak kerja.

Perusahaan yang dikelola keluarga mempunyai sisi positif dan negatif. Sisi positifnya adalah komitmen yang tinggi, serta interdependensi yang juga tinggi. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, merupakan kelebihan anggota keluarga yang sulit tertandingi oleh para profesional. Rasa memiliki (*sense of belonging*) anggota keluarga sangat tinggi, karena secara riil mereka memang pemilik perusahaan. Namun, hal ini dapat menjadi bumerang ketika rasa memiliki ini mengkristal dan menjelma menjadi subyektifitas, yang dapat mengurangi akurasi dalam pengambilan keputusan (Susanto, 2006:1).

Selain itu, perhatian yang lebih besar dan dispensasi yang lebih longgar yang diberikan pada anggota keluarga, di sisi lain akan membuat kecemburuan bagi karyawan lainnya yang tidak berstatuskan keluarga. Rasa kecemburuan ini tentu akan dapat mengurangi komitmen yang dimiliki oleh karyawan yang lainnya dan pada akhirnya dia akan merasa tidak puas akan pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut jika tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan maka akan dapat menurunkan produktifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja.

Pekerjaan sebagai sarana merealisasikan diri manusia, maka manusia harus bekerja dan pekerjaan itu harus menggembirakan, konsekuensinya adalah pekerjaan harus memberikan manusia kepuasan. Kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan ketika menghadapi pekerjaan. Manusia merasa terasing dengan pekerjaan dan bereaksi negatif terhadap pekerjaannya. Jika ini terjadi maka karyawan akan bekerja semaunya, tingkat

mangkir kerja yang tinggi, tidak produktif dan pada puncaknya terjadi perpindahan kerja (Mowday, Steers dan Porter dalam Guntur & Syafarudin, 2005:94). Menurut Wexley dan Yulk (1988:129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya.

Masalah kepuasan kerja berkaitan erat dengan permasalahan pekerjaan sehari-hari yaitu yang berkaitan dengan lingkungan fisik dan lingkungan psikososial. Lingkungan kerja yang sifatnya fisik menyangkut hubungan individu pekerja dengan komponen-komponen fisik dalam bekerja, misalnya: peralatan kerja, tempat kerja, serta terpenuhinya kebutuhan fisik kerja dan aspek-aspek fisik lainnya. Lingkungan psikososial menyangkut hubungan individu pekerja dengan komponen-komponen sosial, misalnya: kerjasama dengan rekan sekerja, hubungan dengan atasannya, keterlibatan kerja serta kebanggaan kerja (Umstot dalam Muindro, 2003:2). Permasalahan-permasalahan yang ada tersebut akan memberikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan. Komitmen tersebut dapat meningkat atau malah menurun. Beberapa faktor-faktor penentu dalam kepuasan kerja juga menjadi faktor penentu tinggi atau rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian tesis yang dilakukan oleh Abdulloh (2006:1) menunjukkan bahwa budaya organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 5 - 6 Januari 2011 di CV. Hayati Pemuda No. 11 A, meskipun tidak ada karyawan yang terlambat datang bekerja pada hari-hari tersebut tapi lebih kurang 40% dari karyawan yang datang tersebut sering keluar masuk saat jam kerja berlangsung tanpa izin pimpinan, diantaranya untuk pergi makan pagi di kafe atau duduk di teras luar sambil merokok. Ketidaksiplinan karyawan itu bisa saja disebabkan oleh karena rendahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin (2004:8) yang menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator *shawing* komputer bagian produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung.

Hasil observasi peneliti pada 2 buah cabang CV. Hayati lainnya juga menunjukkan hal yang sama, yaitu adanya kemoloran dalam jam kerja usai istirahat siang. Jam kerja molor sampai 2 jam dari ketentuan yang telah berlaku.

Permasalahan lainnya yang dihadapi oleh pihak CV. Hayati menurut pengakuan Ibu Yessy Ferwati, SE., staf HRD I, pada tanggal 5 Januari 2011 di perusahaan ini adalah lebih banyak karyawan yang berkompeten yang mengundurkan diri dan bekerja pada instansi yang lainnya. Misalnya saja, pada posisi kerja *marketing supervisor* sekarang sedang kosong karena *marketing supervisor* sebelumnya diterima bekerja pada sebuah instansi pemerintah. Serta pada pos CV. Hayati Belimbing yang telah mengundurkan



diri dari 5 orang karyawan yang ada sehingga sekarang hanya beranggota 3 orang karyawan yang termasuk di dalamnya kepala pos CV. Hayati Belimbing.

Selain itu, permasalahan yang mengganggu dalam kestabilan bekerja adalah biasanya staff akan bekerja lebih baik jika pemilik perusahaan atau pimpinan cabang sedang berada di kantor dan jika tidak maka efisiensi karyawan dalam bekerja akan menurun. Bahkan pada karyawan divisi sales sering datang bekerja hanya untuk absen pagi kemudian mereka pulang sehingga membuat divisi ini lah yang dari tahun ke tahun memiliki daftar penerimaan SP yang paling banyak.

Perhatian orang terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Meyer dalam Guntur & Syafarudin, 2005:93). Menurut Hana (2003:3), beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Memahami tipe-tipe komitmen dan proses terjadinya komitmen organisasional akan memudahkan untuk mengarahkan aktifitas organisasi sehingga dapat meningkatkan keefektifan organisasi secara keseluruhan (Meyer dalam Guntur & Syafarudin, 2005:93).

Penelitian yang dilakukan oleh Watson Wyatt di Indonesia dan Asia (dalam Avanova, 2009:3-4), menunjukkan sejumlah fakta menarik mengenai komitmen, sikap, dan pandangan karyawan yang diikuti oleh lebih dari 8.000 responden aktual dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia.

Berdasarkan riset dan pengalaman global, dalam survei ini terlihat sifat mendua karyawan Indonesia dalam aspek komitmen. Survei menemukan bahwa faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%), diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi di dalam dirinya maka dia akan secara sadar menerima semua yang hal yang terjadi dalam pekerjaannya yang meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Hackett & Guinon (2008:166) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas akan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Hana (2009:iv) dalam skripsinya menemukan hasil hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di CV. Hayati karena persoalan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja, peneliti temukan di CV. Hayati, khususnya pada CV. Hayati cabang atau pos-pos yang ada di kota Padang. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merasa tertarik untuk meneliti, “Hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Hayati Padang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya sumber daya manusia dalam efektifitas dan eksistensi dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terutama pada zaman globalisasi dan perdagangan bebas ini.
2. Tidak semua karyawan merasakan kepuasan ketika melakukan pekerjaan.
3. Perhatian terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen.
4. Perusahaan yang dikelola oleh keluarga memiliki sisi positif dan negatif yang akan berdampak akan meningkat atau malah menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan mengingat keterbatasan yang peneliti miliki serta untuk menghindari terjadinya penyimpangan, maka peneliti membatasi penelitian ini yang hanya mengkaji tentang bagaimana hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan CV. Hayati Padang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana komitmen organisasi karyawan?
2. Bagaimana kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan?
3. Bagaimana hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan?

#### **E. Asumsi Dasar**

1. Usaha untuk eksistensi dan pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan diperlukan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari anggota atau karyawannya. Karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi menyebabkan karyawan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk bertahan di perusahaan.
2. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal (berupa: karakteristik individu, usia, dan jenis kelamin), faktor organisasional (berupa: harapan terhadap organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik struktur pekerjaan) dan faktor organisasional (berupa: ada tidaknya alternatif pekerjaan lain).
3. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor dari lingkungan fisik (berupa: bangunan, peralatan pekerjaan, gaji/upah) dan lingkungan psikologis (berupa: hubungan dengan rekan kerja, atasan, bawahan, pelanggan).

## **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan komitmen organisasi karyawan.
2. Mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan.
3. Menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

## **G. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi wahana ilmu psikologi yaitu psikologi industri dan organisasi (PIO). Khususnya tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Serta dijadikan acuan bagi peneliti lain yang ingin meneliti kembali bidang ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat komitmen organisasi dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya (khususnya yang berada di kantor-kantor cabang) sebagai acuan atau bahan pertimbangan bagi peningkatan sumber daya manusia seutuhnya dalam rangka pencapaian visi dan misi yang dimiliki perusahaan.
- b. Bagi pembaca, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

- c. Bagi peneliti sendiri yaitu untuk salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana psikologi.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Howel dan Dipboye (dalam Ashar, 2006:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya atau dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Locke (dalam Ashar, 2006:350), kepuasan kerja adalah penilaian terhadap pekerjaan seseorang sebagai hasil pencapaian nilai-nilai penting suatu tugas, penilaian tersebut sangat penting dalam membantu seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Khaerul (2010:192), kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Ashar (2006:350) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Davis dan Newstrom (dalam Amilin & Rosita, 2008:16), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Riggio (dalam Muindro, 2003:61), kepuasan kerja diartikan sebagai suatu refleksi atau pencerminan dari seberapa jauh

seseorang merasa tertarik dan terdorong pada suatu pekerjaan, sehingga situasi atau keadaan pekerjaan tersebut mempunyai nilai tertentu bagi dirinya yang terdiri dari perasaan-perasaan dan tingkah laku-tingkah laku yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Menurut Veithzal (2003:249) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Bailey (dalam Muindro, 2003:62) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungannya dengan teman kerja. Jennifer dan Jones (dalam Muindro, 2003:62-63) mengartikan kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan, kepercayaan, pemikiran tentang bagaimana berperilaku dengan menghargai pekerjaan yang dijalani saat ini dan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan pekerjaan sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Menurut Wexley dan Yulk (1988:129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Sekelompok karakteristik tersebut yang pada umumnya daitemukan dalam analisis



statistik dari beberapa daftar pertanyaan sikap meliputi: gaji/upah, tradisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi.

Porter (dalam Wexley dan Yulk, 1988:130) mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Porter & Lawler (dalam Ashar, 2006:354), kepuasan kerja adalah hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan nyata yang diperoleh. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, (dalam Ashar, 2006:360) kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

## **2. Dimensi - Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Wexley dan Yulk, 1988:148) setiap dimensi inti dari kepuasan kerja ini mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Dimensi kepuasan kerja menurut Hackman dan Oldham (dalam Wexley dan Yulk, 1988:147) tersebut yaitu:

- a. Ragam keterampilan (*skill variety*), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut berbagai jenis aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang mencakup penggunaan banyak jenis keterampilan dan bakat-bakat pekerja.

- b. Identitas pekerjaan (*task identity*), yaitu tingkat dimana pekerjaan tersebut menuntut kelengkapan dalam “suatu kesatuan” dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasikan. Misalnya, mengerjakan suatu pekerjaan mulai dari permulaan hingga berakhir dengan hasil yang nyata.
- c. Kepentingan pekerjaan (*task significance*), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan memiliki dampak penting bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain, apakah dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan luar.
- d. Otonomi (*autonomy*), yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian serta keleluasaan substansial bagi pekerja dalam menjadwalkan pekerjaannya dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Umpan balik pekerjaan itu sendiri (*feedback from the job it self*), yaitu suatu tingkat dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerja mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya.

Robbin (dalam Sopiah, 2008:171), kepuasan kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu :

- a. Kerja itu sendiri.
- b. Penyeliaan.
- c. Upah saat ini.

- d. Kesempatan untuk maju.
- e. Hubungan dengan teman sekerja.

### 3. Komponen - Komponen Kepuasan Kerja

Smith, Kendall, Hulin, & Hellriegel (dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2000:3), merumuskan kepuasan kerja seseorang berhubungan dengan 5 aspek atau komponen yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Gaji adalah sejumlah uang yang diterima dan diharapkan. Gaji merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja atau mungkin hal yang paling sensitif karena gaji adalah sumber yang potensial dari rasa harga diri (Brockner dalam Muindro, 2003:122).
- b. Promosi, yaitu keadaan kesempatan untuk maju. Elemen promosi menurut Kanter (dalam Muindro, 2003:122), terdiri dari: lama kerja, tingkat pendidikan, prestasi dan bakat individual.
- c. Pengawasan atau penyelia yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kepuasan kerja yang dikarenakan supervisi artinya menggambarkan kepuasan karyawan terhadap *supervisor* mereka (Ash, Smith, Vroom dalam Muindro, 2003:123)

- d. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- e. Teman kerja, yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

#### **4. Faktor - Faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Menurut Ashar (2006: 357-363) banyak faktor yang telah diteliti yang mungkin menentukan kepuasan kerja diantaranya ditinjau dari faktor-faktor ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

##### **a. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan**

Menurut Locke (dalam Ashar, 2006:357), ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi tetapi karyawan tidak dapat memenuhinya maka akan menimbulkan frustrasi dan ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut.

##### **b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)**

Berdasarkan teori keadilan dari Adams (dalam Ashar, 2006:360), jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji

yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu menimbulkan kepuasan kerja.

Hezberg (dalam Ashar, 2006:361) memasukkan faktor gaji/imbalan ke dalam faktor kelompok *Hygiene*. Gaji atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerjanya jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.

#### c. Penyeliaan

Menurut Locke (dalam Ashar, 2006:361), tingkat kepuasan kerja yang paling tinggi antara atasan dan bawahan ialah jika kedua jenis hubungan atasan-bawahan merupakan hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*) adalah positif.

Penyeliaan merupakan salah satu faktor juga dari kelompok faktor *Hygiene* dari Hezberg (dalam Ashar, 2006:362). Jika cara penyeliaan dilakukan oleh atasan yang memiliki ciri-ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

#### d. Rekan-rekan kerja sejawat yang menunjang

Interaksi antara sesama karyawan yang berada dalam satu ruangan kerja dengan jumlah tertentu dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan-karyawan tersebut karena terpenuhinya kebutuhan sosial mereka, misalnya: kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka, khususnya pada tim kerja (Ashar, 2006:363).

e. Kondisi yang menunjang

Lingkungan fisik mempengaruhi seseorang dalam bekerja diantaranya ruangan kerja, cuaca, udara, pencahayaan. Jika kondisi lingkungan fisik terpenuhi dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan (Ashar, 2006:363).

## 5. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Wexler dan Yulk (1988:129) konsekuensi kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan adalah pekerja akan lebih termotivasi dan karena itu akan lebih produktif.

Menurut Ashar (2006: 363-368) dampak perilaku dari kepuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji, diantaranya:

a. Dampak terhadap produktifitas

Lawler dan Porter (dalam Ashar, 2006:364) mengharapkan produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluarnya tenaga kerja (*turnover*)

Steers & Rhodes (dalam Ashar, 2006:365), motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang bekerja.

Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner dan Hollingworth (dalam Ashar, 2006:366), menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual.

Menurut Robbins (dalam Ashar, 2006:366), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya: meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggungjawab pekerjaan mereka.

c. Dampak terhadap kesehatan

Satu kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi *longevity* atau panjang umur atau rentang kehidupan. Temuan Kornhauser (dalam Ashar, 2006:368) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi terhadap pekerjaan mereka yang menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor mental yang tinggi.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Slocum & Hellriegel (2007:328) komitmen organisasi mengacu pada kekuatan keterlibatan karyawan dan mengidentifikasi diri

mereka bersama organisasi. Menurut Robbins (2006:94), komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya.

Menurut Meyer & Allen (dalam Khaerul, 2001:258), komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Baron dan Greenberg (dalam Khaerul, 2001: 259), menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi menurut Mowday (dalam Muindro, 2003:87) adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi tertentu. Semakin tinggi komitmen organisasi suatu perusahaan maka akan semakin baik pula perusahaan



tersebut. Seseorang pekerja yang mempunyai perasaan positif terhadap keseluruhan organisasi kerja kelihatannya akan lebih sedikit absennya dalam bekerja dan sedikit yang meninggalkannya untuk bekerja pada organisasi lain dibandingkan jika pekerja mempunyai sikap perasaan negatif terhadap organisasinya.

Reicher (dalam Hana, 2009:4) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana derajat dari komitmen didefinisikan sebagai kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi. Porter dan Smith (dalam Hana, 2009:5) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

## **2. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Steers (1985:53) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu:

### **a. Identifikasi**

Rasa identifikasi yaitu terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi yang mencakup beberapa tujuan pribadi para

karyawan atau dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan tercipta suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa hasil keputusan merupakan keputusan bersama. Karyawan juga akan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Tingkat kehadiran mereka yang tinggi akan memiliki rasa keterlibatan tinggi. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk

kerja, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah.

c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Patchen (dalam Brandt, 2008:27) berpendapat komitmen mencakup tiga aspek, yaitu:

- a. Perasaan manunggal dengan tujuan organisasi (identifikasi), yang meliputi minat dan tujuan yang sama dengan anggota organisasi lain.
- b. Perasaan terlibat dalam organisasi, merupakan perasaan ikut memiliki dari karyawan terhadap organisasi.
- c. Perasaan setia atau loyal pada perusahaan, merupakan kesetiaan individu dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan organisasi.

### **3. Komponen - Komponen Komitmen Organisasi.**

Tiga komponen komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (dalam Aamodt, 2007:337) yaitu:

- a. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dimensi ini biasanya tumbuh subur pada perusahaan keluarga, perusahaan yang ada hubungan emosional dengan anggota organisasi, misalnya: etnis yang sama, agama yang sama, dan sejenisnya, dan organisasi sosial karena adanya kesamaan sikap (dalam Muindro, 2003:70).
- b. Komitmen kontinuans menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker (dalam Muindro, 2003:70) yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
- c. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Muindro, 2003:70)

mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

Menurut Slocum & Hellriegel (2007:328), karakteristik kekuatan komitmen organisasi yaitu:

- a. Dukungan dan penerimaan atas tujuan dan nilai organisasi mereka.
- b. Kerelaan untuk menggunakan usaha kenyamanan atas kepentingan organisasi.
- c. Hasrat untuk tetap bersama organisasi.

#### **4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Dessler (dalam Tella, Ayeni & Popoola, 2007:6-8) mengemukakan bahwa tingginya komitmen karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh:

- a. Nilai-nilai kemanusiaan. Pondasi yang utama dalam membangun komitmen karyawan adalah adanya kesungguhan dari organisasi untuk bisa memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan.
- b. Komunikasi dua arah yang komprehensif. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan, dan kepercayaan pasti membutuhkan komunikasi dua arah sehingga komitmen organisasi dapat dibangun dengan baik.

- c. Rasa kebersamaan dan kerukunan. Penelitian yang dilakukan oleh Kantar menemukan bahwa organisasi yang ingin meraih kebersamaan dengan menciptakan rasa senasib dan kerukunan akan memberikan kontribusi pada komitmen karyawan.
- d. Visi dan Misi. Pemimpin dapat memberi inspirasi bagi tumbuhnya performansi dan komitmen karyawan yang tinggi dengan cara memberi kesempatan pada karyawan untuk dapat mengerti dan memahami visi dan misi bersama dalam sebuah organisasi.
- e. Nilai sebagai dasar perekrutan. Nilai personal merupakan dasar kesesuaian seseorang untuk menunjukkan kesesuaian dengan organisasi.
- f. Kestabilan kerja. Karyawan dengan kestabilan yang tinggi akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi pula.
- g. Penghayatan finansial. Herzberg (dalam Ashar, 2006:361) menyatakan bahwa faktor *hygiene* seperti gaji hanya akan menghasilkan motivasi dalam jangka yang pendek. Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan.

David (dalam Sopiah, 2008:163-164) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan:

- a. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja.

Schultz dan Ellen (dalam Tella, Ayeni & Popoola, 2007:5) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh:

- a. Faktor personal. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sikap yang positif terhadap rekan kerja
- b. Faktor operasional. Faktor operasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain: pengayaan tugas, pekerjaan, otonomi dan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki.

Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:164) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Faktor personal, yang meliputi: *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal.
- b. Faktor organisasi, yang meliputi: *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*.

- c. Faktor non-organisasi, meliputi: *availaibility of alternative jobs*.

Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalna ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

## 5. Proses Pembentukan Komitmen Organisasi

Tjosvold dan Tjosvold (dalam Muindro, 2006:73) menyatakan bahwa lebih mudah mengartikan komitmen internal yang dimiliki individu daripada menciptakan komitmen organisasi pada karyawan.

Miner (dalam Sopiah, 2008:161-164) menjelaskan bahwa ada tiga tahap proses pembentukan komitmen terhadap organisasi. Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh individu untuk mencapai puncak karir. Tahap-tahap ini adalah:

- a. Komitmen awal. Terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan karyawan tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen terhadap organisasi.
- b. Komitmen selama bekerja. Proses ini dimulai setelah individu bekerja. Selama bekerja karyawan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan kerja, serta keadaan organisasi dan ini akan menimbulkan perasaan tanggung jawab pada diri karyawan tersebut. Komitmen ini akan terbentuk setelah karyawan bekerja selama lebih dari beberapa tahun bekerja.



- c. Komitmen selama perjalanan karir. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan meniti karir didalam organisasi. Selama kurun waktu tersebut, karyawan telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti: investasi, keterlibatan sosial, mobilitas sosial, mobilitas pekerjaan dan pengorbanan-pengorbanan lainnya.

### **C. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja**

Menurut Slocum & Hellriegel (2007:328) komitmen organisasi mengacu pada kekuatan keterlibatan karyawan dan mengidentifikasi diri mereka bersama organisasi. Slocum & Hellriegel (2007:328), komitmen organisasi yang tinggi akan memungkinkan karyawan mendedikasikan dirinya menjadi anggota organisasi, misalnya dengan meningkatkan kualitas produk. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Slocum & Hellriegel (2007:329), faktor-faktor kepuasan kerja berkontribusi dengan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi yang diantaranya adalah: gaji, hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi kerja. Slocum & Hellriegel (2007:329), komitmen organisasi yang tinggi sering berhubungan dengan absensi yang rendah, produktifitas yang relatif meningkat, bekerja efisien atau tidak membuang waktu.

Menurut Wexley dan Yulk (1988:129) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Slocum & Hellriegel (2007:325), kepuasan kerja dapat dilihat dari refleksi perasaan terhadap sikap kerja.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan *turnover*/pengunduran diri, ketidakhadiran karyawan, *tardiness* bahkan menurunnya kesehatan mental. Al-Aameri (dalam Mahmoud, 2008:287) menemukan hasil penelitian bahwa karyawan yang puas akan membuat produktifitas, kreatifitas dan komitmen organisasi akan meningkat.

Penelitian Nuzep (2004:5) menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja. Muhaimin (2004:8) menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator *shawing* komputer bagian produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung.

Penelitian Brandt, Krawczyk & Kalinowski (2008:7) pada wanita Slovakia yang berpendidikan tinggi menemukan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan hidup berhubungan dengan atribut kepribadian, *locus of control* berhubungan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, namun atribut pekerjaan tidak berhubungan dengan kepuasan hidup.

Penelitian yang dilakukan oleh Dana (2007:2) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin menemukan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *OCB* dan terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan *OCB*.

Penelitian Chen, Hou & Fan (2009:3) pada karyawan di institut R & D menemukan bahwa perubahan organisasi akan berdampak pada tim kreativitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan hasil pekerjaan. Hasil

penelitian Kreiner dan Kinicki (2008:298) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional.

Penelitian Wu & Norman (dalam Hussami, 2008:288) pada departemen keperawatan Universitas Medis di Cina menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian Redfern, Hannan, Norman & Martin (dalam Hussami, 2008:288) melaporkan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada staf *health care* di UK. Penelitian Al-Aameri (dalam Hussami, 2008:288) menemukan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat di Saudi Arabia. Penelitian Hussami (2008:290) pada perawat di Miami menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Amilin dan Rosita (2008:4) menemukan bahwa secara individual (parsial), variabel komitmen kerja berpengaruh secara signifikan dengan variabel kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Terpenuhinya harapan kerja maka komitmen pegawai terhadap organisasinya akan tumbuh sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja auditor secara optimal.

Menurut Hackett & Guinon (dalam Sopiah, 2008:166), karyawan yang berkomitmen organisasi tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Judge & Watanabe (dalam Sopiah, 2008:166), menggambarkan bila komitmen

karyawan tinggi maka dampak ditimbulkan mereka akan lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Hayati Padang.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Bekerja bukan hanya menggunakan kekuatan fisik atau olah tubuh semata. Bekerja membutuhkan sebuah komitmen (khususnya komitmen organisasi) yang harus dibangun dan ada dalam diri setiap individu atau karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah sampai tingkatan yang sangat tinggi. Bashaw dan Grant (dalam Sopiah, 2008:159) menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Kanter (dalam Sopiah, 2008:166) mengemukakan bahwa manajer akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi.

Berdasarkan hal tersebut dan uraian pengertian dari beberapa ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap yang berdasarkan kemauan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang ditandai dengan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan, adanya pola pikir secara sadar jika meninggalkan

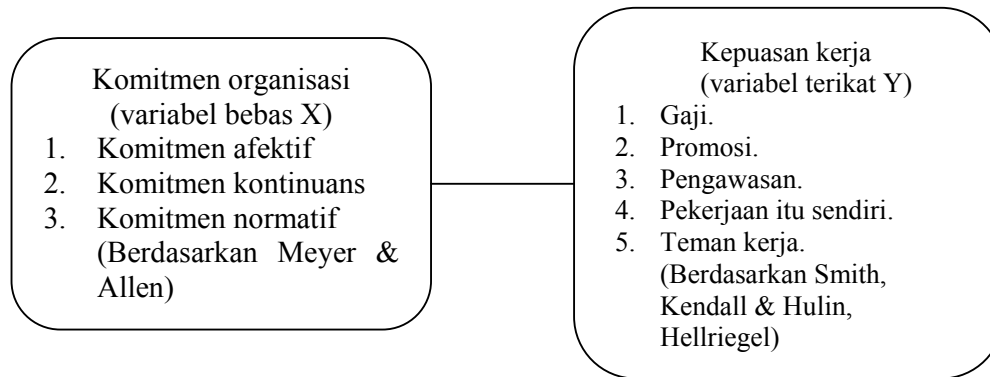
perusahaan akan mengalami kerugian, kemampuan yang kuat berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan organisasi/perusahaan dengan ikut mendukung kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan sasaran organisasi serta adanya penerimaan nilai, tujuan dan sasaran organisasi.

Komitmen organisasi yang telah ada dalam diri individu tersebut akan membuat individu lebih puas dalam menjalani pekerjaannya, misalnya: dengan melakukan pekerjaannya tanpa adanya keluhan-keluhan dan menerima peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat ahli yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang bersumber dari penilaian karyawan mengenai perasaannya terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan gaji, promosi, pengawasan/personalia/*supervisor*, pekerjaan itu sendiri, dan teman kerja, karena hal-hal tersebut sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi harapannya, sehingga menimbulkan perasaan senang dan puas atas pekerjaan tersebut.

Berdasarkan referensi yang peneliti baca, beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti: promosi, gaji, komunikasi, imbalan instrinsik, karakteristik pekerjaan, tingkat pendidikan juga merupakan faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi orang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaannya maka ia akan lebih puas dalam menjalani pekerjaannya karena tidak melakukan karena adanya suatu unsur keterpaksaan tapi bekerja karena adanya unsur kesetiaan atau loyalitas. Bila pihak perusahaan mampu menumbuhkan

komitmen organisasi dalam diri karyawannya dan menciptakan kepuasan kerja maka akan berdampak pada pembentukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian visi dan misi yang dimiliki perusahaan.

Hubungan antara variabel penelitian digambarkan sebagai berikut:



Skema Hubungan Antara Variabel X dan Y

## E. Hipotesis

Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah:

Hi : terdapat korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Ho : tidak terdapat korelasi antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil temuan terdapat 9,09% yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 76,36% yang memiliki komitmen organisasi sedang, 14,55% yang memiliki komitmen rendah dan tidak terdapat subjek yang memiliki kategori sangat tinggi dan sangat rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi tergolong sedang yaitu sebanyak 76,36%.
2. Berdasarkan hasil temuan 3,64% yang memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, 43,64% yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 45,46% yang memiliki kepuasan kerja sedang, 7,27% yang memiliki kepuasan kerja rendah dan tidak terdapat subjek yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Hayati Padang tergolong tinggi meskipun demikian masih terdapat kepuasan kerja yang tergolong sedang yang tidak dapat diabaikan karena jumlah persentasenya sebesar 45,46%.
3. Berdasarkan hasil temuan maka ditemukan sebesar 35,1% kontribusi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Berarti sebanyak 35,1% komitmen organisasi berperan penting dalam menentukan puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja.

4. Terdapat korelasi yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan CV. Hayati Pusat Padang. Dimana dari hasil analisis korelasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,592$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

## **B. Saran**

Mengingat temuan dalam penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan CV. Hayati Padang, maka peneliti menyarankan:

1. Bagi pihak perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan (misalnya melalui pelatihan yang diberikan, menghargai perbedaan pandangan karyawan dan menyediakan akses informasi yang cukup), menimbulkan rasa percaya diri karyawan (misalnya dengan mendelegasikan tugas penting kepada karyawan dan menggali saran, ide dari karyawan), menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja tinggi dan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan.



2. Bagi karyawan sendiri, komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan mempunyai pandangan positif terhadap kegiatan yang dilakukan perusahaan dan peraturan-peraturan yang ada (misalnya dengan menerima, mematuhi dan menjalankannya), selalu melihat kelebihan dari perusahaan dan menerima serta menjadikan kelemahan perusahaan untuk sebagai pemacu agar lebih giat bekerja sehingga perusahaan dapat menjadi maju/berkembang.
3. Mengenai kepuasan kerja, karena kepuasan kerja karyawan CV. Hayati sudah tergolong tinggi maka diharapkan pihak perusahaan agar menjaga kepuasan kerja tersebut meskipun demikian persentase kategori sedang juga tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, diharapkan pihak HRD juga berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dalam rangka pencapaian visi dan misi perusahaan. Misalnya dengan cara: menyamaratakan pemberian bonus, adanya tinjauan langsung ke lapangan oleh pihak HRD tidak hanya menerima laporan dari pihak Kepala Cabang saja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga turut mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, misalnya: budaya organisasi, demografis, gaya kepemimpinan, usia dan kepribadian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. 2007. *Industrial/organization psychology an applied approach (fifth edition)*. USA: Thomson Higher Education.
- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. UNDIP: Semarang. Tesis diterbitkan. Diakses tanggal 10 Juni 2010.
- Almigo, Nuzep. 2004. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktifitas Kerja pada Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja. *Jurnal Psyche Vol. 1 No. 1 Desember 2004*. Diakses tanggal 10 Juni 2010.
- Azwar, Syaifudin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Syaifudin. 2007. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Syaifudin. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Amilin & Rosita, Dewi. 2008. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating*. *JAAI Vol 12 No.1 Juni 2008: 13-24*. Diakses tanggal 9 Juni 2010.
- Brandt, Joanne; Rosemary, Krawczyk & Mankato, Jon Kalinowski. 2008. Personal and Work Related Predictor of Organizational Commitment and Life Satisfaction of Slovak Women in Higher Education. *Vol. 4 No. 27*. Diakses tanggal 11 Juni 2010.
- Chen, Angela Shin-yih; Hou, Yu-Hsiang & Fan, Kai-tang. 2009. *The effect of organizational change on team creativity, job satisfaction, organizational commitment and work performance*. *Proceedings of ASBBS Vol 16 No. 1*. Diakses tanggal 10 Juni 2010.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 2000. *Organization, behavior, structure processes*. Edisi 11. Chicago: Irwin.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen (alih bahasa)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasanbasri, Dana Mubasysyir. 2007. *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) di Politeknik kesehatan Banjarmasin*. Working paper series No. 2 januari 2007, First Draft. Diakses tanggal 9 Juni 2010.